

**หลักเกณฑ์ให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับและประกาศ และการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. หลักเกณฑ์การให้คุณ

ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี สำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ตามข้อ ๒๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดให้เลื่อนเงินเดือนได้ ปีละ ๒ ครั้ง ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข. การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงมีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับสายวิชาการ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

ค. การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร สำหรับบุคลากรที่ความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร รวมถึงมีคุณวุฒิและคุณสมบัติตามเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสม โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของสายวิชาการ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การสรรหาอธิการบดี/หัวหน้าส่วนงาน/หัวหน้าภาควิชา และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบริหารของสายสนับสนุนวิชาการ เป็นไปตามประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสายสนับสนุนวิชาการ (ผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี/หัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ)

ง. การจัดให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรจะได้รับเงินสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของนายจ้าง เมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยกเว้นการจ่ายเงินสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของนายจ้างในกรณีที่ปรากฏว่าบุคลากรดังกล่าวมีการกระทำผิดวินัย และถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงหรือกระทำการอื่นที่ให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

จ. การจัดกิจกรรมส่งเสริม เชิดชูและยกย่องผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการจัดกิจกรรมผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำมหาวิทยาลัย และส่วนงาน เพื่อเป็นการเชิดชูและประกาศคุณงามความดี โดยมีการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณและวุฒิบัตรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยมีการประกาศประชาสัมพันธ์และจัดให้มีการรับโล่ประกาศเกียรติคุณและวุฒิบัตรเผยแพร่ให้ประชาคมทราบเป็นประจำทุกปี

ฉ. กิจกรรม โครงการ หรือการดำเนินการอื่นๆตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์การให้โทษ

ก. การลงโทษทางวินัย กรณีปรากฏข้อเท็จจริงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการกระทำผิดวินัย โดยการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวน พ.ศ. ๒๕๕๒

ข. การลงโทษทางจรรยาบรรณ กรณีปรากฏข้อเท็จจริงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการกระทำผิดจรรยาบรรณ โดยการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวน พ.ศ. ๒๕๕๒

ค. การเรียกให้รับผิดชอบในทางละเมิด กรณีปรากฏข้อเท็จจริงว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการกระทำละเมิดอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย หลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

ง. กรณีบุคลากรคนใดกระทำผิดวินัย กระทำผิดจรรยาบรรณ หรือกระทำละเมิดอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรดังกล่าวอาจถูกสั่งลงโทษได้ทั้งทางวินัย ทางจรรยาบรรณ หรือเรียกให้รับผิดชอบทางละเมิดเจ้าหน้าที่ได้ และหากการกระทำดังกล่าวเข้าข่ายเป็นความผิดทางอาญา มหาวิทยาลัยอาจมีการส่งเรื่องไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการทางอาญาต่อไปได้

ข้อ ๓. หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ

ก. การจัดกิจกรรมส่งเสริม เชิดชูและยกย่องผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการจัดกิจกรรมผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำมหาวิทยาลัย และส่วนงาน เพื่อเป็นการเชิดชูและประกาศคุณงามความดี โดยมีการมอบโล่ประกาศเกียรติคุณและวุฒิบัตรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยมีการประกาศประชาสัมพันธ์และจัดให้มีการรับโล่ประกาศเกียรติคุณและวุฒิบัตรเผยแพร่ให้ประชาคมทราบเป็นประจำทุกปี

ข. การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวบุคลากร สวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

วิชาการ

ค. การจัดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของบุคลากรสายสนับสนุน

ง. การจัดกิจกรรมต่างๆของส่วนงานเพื่อเชิดชู และยกย่องผู้กระทำความดีต่างๆ

จ.. กิจกรรม โครงการ หรือการดำเนินการอื่นๆตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควรกำหนด

เพิ่มเติม

ข้อ ๔ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

มหาวิทยาลัย ส่วนงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว รวมถึงสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการใดๆ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ
